

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Stres Kerja

Ketegangan di tempat kerja memengaruhi emosi, proses mental, dan lingkungan fisik seseorang. Ketegangan di tempat kerja memengaruhi emosi, proses mental, dan lingkungan fisik seseorang. Stres kerja terjadi ketika beban kerja seseorang melebihi kemampuan fisik atau psikologisnya (Vanchapo, 2020). Stres kerja adalah situasi ketegangan/tegangan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar, hambatan-hambatan, dan adanya kesempatan yang sangat penting yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran dan kondisi fisik seseorang (Siburian & Yuniar, 2022).

Menurut Mukhtar, (2021) mengatakan bahwa stres adalah respons tubuh yang muncul saat seseorang menghadapi kondisi tekanan, ancaman atau suatu perubahan yang bersumber dari dalam dirinya atau dari luar dirinya. Stres kerja adalah suatu kondisi dari interaksi manusia dengan pekerjaannya pada sesuatu berupa suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seorang karyawan (Asih et al., 2018). Stres adalah ketidakseimbangan yang muncul antara kemampuan dan keinginan seseorang yang dapat memunculkan respon baik secara fisiologi maupun perilaku. Stres kerja adalah masalah yang berkembang di lingkungan ekonomi saat ini, dimana karyawan menghadapi pekerjaan yang berlebihan, tidak nyaman ditempat kerja, rendahnya tingkat kepuasan kerja dan kurangnya otonomi. Stres dalam arti umum dapat didefinisikan sebagai keadaan ketegangan, ketidaknyamanan atau gangguan

yang timbul dari faktor eksternal yang mempengaruhi seseorang (Sinambela, 2019).

Berdasarkan beberapa pendapat tokoh yang ada di atas maka dapat saya simpulkan mengenai pengertian stres kerja adalah keadaan emosional yang muncul terkait adanya ketidaksesuaian antara kegiatan pekerjaan dan kemampuan individu untuk mengatasi suatu beban pekerjaan. Dalam kondisi seperti dapat menciptakan ketidakseimbangan antara fisik dan psikis yang kemudian dapat mempengaruhi emosi dan proses berpikirnya seorang karyawan.

2.1.1 Tahapan Stres

Menurut Saleh et al., (2020) menyatakan terdapat enam tahapan stres, yakni sebagai berikut :

- a) Tahap 1 : merupakan tahapan stres yang paling ringan yang mana seseorang akan merasa semangat untuk bekerja (*overacting*), penglihatan yang lebih tajam, merasa dapat menyelesaikan pekerjaan yang lebih walaupun didalam bawah sadar cadangan energi yang dimiliki mulai terkuras habis serta adanya rasa gugup.
- b) Tahap 2 : adanya keluhan rasa lelah ketika bangun pagi, badan yang terasa tidak segar, gampang merasa lelah setelah jam makan siang atau ketika memasuki waktu sore, perasaan tidak nyaman pada lambung dan perut, jantung berdebar tidak menentu serta otot-otot seperti punggung dan tengkuk yang tegang.

- c) Tahap 3 : muncul keluhan yang semakin dirasakan seperti lambung dan usus yang mengalami gangguan seperti maag, diare, atau gastritis, tegang otot yang semakin terasa, perasaan yang terus merasa tidak tenang, emosional yang mulai terganggu, gangguan pada pola tidur dan tubuh lemah seperti tidak adanya tenaga.
- d) Tahap 4 : adanya gejala seperti tidak mampu untuk beraktivitas secara rutin karena bosan, hilangnya semangat, serta lelah karena adanya gangguan pola tidur, turunnya kemampuan mengingat, serta adanya rasa cemas, dan takut yang tidak jelas berasal dari mana.
- e) Tahap 5 : kelelahan pada fisik sangat terasa, turunnya kemampuan menyelesaikan pekerjaan ringan, adanya gangguan pada pencernaan, serta rasa cemas dan takut yang semakin meningkat
- f) Tahap 6 : tahap ini adalah tahap puncak dimana seseorang merasa panik, takut akan mati, jantung yang berdebar semakin cepat, sulit bernapas, tubuh mudah berkeringat serta pingsan.

2.1.2 Sumber-Sumber Stres Kerja

Menurut Rialmi, (2021) menggolongkan sumber-sumber stres kerja berdasarkan asalnya, pertama berasal dari pekerjaan dan kedua berasal dari luar pekerjaan. Berikut ini yang dapat menjadi sumber stress yang berasal dari pekerjaan :

- a. Beban tugas yang terlalu berat
- b. Desakan waktu
- c. Penyeliaan yang kurang tinggi
- d. Iklim kerja yang tidak aman
- e. Kurangnya informasi dari umpan balik tentang prestasi kerja
- f. Ketidakseimbangan antara wewenang dan tanggung jawab
- g. Ketidakjelasan peranan dan karyawan dalam keseluruhan kegiatan organisasi
- h. Frustrasi yang ditimbulkan oleh intervensi pihak lain didalam dan diluar kelompok kerjanya
- i. Perbedaan nilai yang dianut oleh karyawan dan yang dianut oleh organisasi
- j. Perubahan yang terjadi pada umumnya memang menimbulkan rasa ketidakpaastian

Sedangkan sumber-sumber stres yang berasal dari luar pekerjaan menurut Rialmi, (2021) meliputi :

- a. Masalah keuangan
- b. Perilaku negatif anak-anak
- c. Kehidupan keluarga yang tidak atau kurang harmonis
- d. Pindah tempat tinggal
- e. Ada anggota keluarga yang meninggal
- f. Kecelakaan
- g. Mengidap penyakit berat

2.1.3 Dampak Stres Kerja

Terdapat stres kerja yang memberi dampak positif kepada pegawai seperti motivasi dan munculnya semangat dan gairah hidup, memiliki rangsangan untuk bekerja keras, dan memiliki keinginan untuk terus mengasah potensi diri. Namun terdapat stres kerja yang berdampak negatif, diantaranya adalah kurangnya kemampuan diri dalam membuat keputusan, meningkatnya rasa cemas dan berkurangnya rasa percaya diri sehingga pegawai tidak yakin dapat bekerja secara maksimal.

Menurut Tewal et al., (2017), ada dua dampak dari stres kerja yaitu dampak positif dan dampak negatif.

1. Dampak positif stres kerja, adalah:
 - a. Memiliki motivasi kerja yang tinggi.
 - b. Memiliki rangsangan dan tujuan untuk bekerja lebih keras dan timbulnya inspirasi untuk meningkatkan kehidupan yang lebih baik.
 - c. Memiliki kebutuhan berprestasi yang kuat sehingga lebih mudah untuk menyimpulkan target/tugas sebagai tantangan (*challenge*), bukan sebagai tekanan (*pressure*).
 - d. Memacu pegawai untuk dapat menyelesaikan pekerjaan sebaik-baiknya.

2. Dampak negatif stres kerja, adalah:

- a. Menurunnya tingkat produktivitas pegawai yang bisa berdampak pada kurangnya keefektifitasan organisasi.
- b. Penurunan tingkat kepuasan kerja dan tingkat kinerja.
- c. Sulit untuk membuat keputusan, kurang konsentrasi, kurang perhatian, serta hambatan mental.
- d. Meningkatnya ketidakhadiran dan perputaran pegawai.

Sedangkan Sunyoto & Burhanudin, (2015) mengategorikan dampak atau akibat dari stres kerja menjadi tiga gejala, yaitu:

1. Gejala fisiologis

Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres dapat menciptakan perubahan dalam metabolisme, meningkatkan detak jantung dan tarikan napas, meningkatkan tekanan darah, sakit kepala, dan memicu serangan jantung. Salah satu studi menemukan bahwa tuntutan kerja yang berlebihan dapat menimbulkan stres.

2. Gejala psikologis

Salah satu gejala psikologis akibat stres adalah ketidakpuasan terhadap pekerjaan. Gejala lain dapat berupa kecemasan, kejenuhan, ketegangan, kesal, dan sikap yang menunda-nunda pekerjaan. Pekerjaan-pekerjaan yang membutuhkan tuntutan berlebihan dan saling bertentangan, tugas, wewenang dan tanggung jawab yang tidak jelas dapat menimbulkan stres dan ketidakpuasan.

3. Gejala perilaku

Individu yang mengalami stres cenderung akan mengalami perubahan produktivitas, kemangkiran, perputaran karyawan, di samping perubahan dalam kebiasaan makan, merokok, mengkonsumsi alkohol, bicara gagap, kegelisahan/*anxiety*, dan tidur tidak teratur.

2.1.4 Indikator Stres Kerja

Menurut Saranani et al., (2022) indikator stres kerja karyawan dapat disebabkan :

- a. Tuntutan tugas, merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tatakerja dan kondisi fisik.
- b. Tuntutan peran, berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.
- c. Tuntutan antar pribadi, merupakan tekanan yang diciptakan oleh pegawai lain.
- d. Struktur organisasi , memberikan gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur reorganisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab.
- e. Kepemimpinan, organisasi memberikan gaya manajemen pada organisasi. Beberapa pihak didalamnya dapat membuat iklim yang melibatkan ketegangan, ketakutan dan kecemasan.

2.2 *Work Life Balance*

Istilah yang sering digunakan oleh para karyawan khususnya generasi Z untuk menyeimbangkan antara waktu kerja dengan kehidupan pribadi. Menurut Pratama & Setiadi, (2021) *work-life balance* adalah gambaran atau konsep di mana seorang individu dapat menyeimbangkan antara kehidupan kerjanya dengan kehidupan pribadinya sendiri. Keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) diartikan sebagai bagaimana kemampuan seseorang dalam mengelola secara berkelanjutan atas berbagai tuntutan dalam kehidupannya (Sari et al., 2021). *Work Life Balance* adalah didefinisikan sebagai kondisi seorang individu yang dapat mengatur waktu dengan baik atau dapat menyelaraskan antara pekerjaan ditempat kerja, kehidupan dalam keluarga, dan kepentingan pribadi (Lumunon et al., 2019). Sedangkan menurut Lockwood dalam Wardani & Firmansyah, (2021) *work-life balance* adalah keseimbangan terhadap dua tuntutan individu yaitu pekerjaan dan kehidupan dalam keadaan yang sama.

Work-life balance dalam pandangan karyawan adalah kemampuan untuk menjalankan dan mengelola tugas sebagai seorang pekerja dan bertanggungjawab terhadap kehidupan pribadi juga keluarganya. Sedangkan perusahaan memandang *work-life balance* sebagai tantangan untuk menciptakan budaya yang mendukung terhadap pekerjaan dalam perusahaan, dimana karyawan dapat fokus untuk menyelesaikan pekerjaan mereka di tempat kerja sehingga dapat tercipta dan memberikan kontribusi yang positif bagi perusahaan guna mencapai tujuannya.

Work life balance merupakan konsep keseimbangan yang mengaitkan tekad ataupun karir dengan kebahagiaan, waktu luang, keluarga, dan pengembangan

spiritual. Dengan terdapatnya konsep work life balance ini industri menemukan bonus, sebab kinerja serta kreativitas karyawannya bertambah. *Work life balance* adalah pelaksanaan aktivitas pekerjaan secara akumulasi baik didalam organisasi maupun diluar organisasi (Noviani, 2021).

Work life balance Bloombury (2005) dalam Sarikit (2017) “adalah kendali seseorang dalam kehidupan keluarga dan pekerjaan, kemampuan menyeimbangkan antara tanggung jawab kerja dan di luar pekerjaan, menemukan keseimbangan antar kebutuhan sendiri dan kebutuhan orang lain, baik di tempat kerja maupun di rumah.”

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan, *work life balance* adalah suatu kondisi dimana seorang pekerja mampu mengatur waktu serta energi untuk menyeimbangkan antara pekerjaan dan kebutuhan pribadi, keluarga, teman dan hobi sehingga mereka dapat menjalankan dua peran atau lebih. Selain itu *work life balance* merupakan pemenuhan atas tuntutan pekerjaan dengan tidak mengganggu kehidupan lain diluar pekerjaannya atau waktu yang tidak tercampur untuk urusan pekerjaan.

1.2.1 Komponen Work Life Balance

Menurut Fisher et al., (2009) ada empat kategori komponen penting yang menjadi alat ukur dalam menentukan *work-life balance* :

a. Waktu

Meliputi banyaknya jumlah waktu yang digunakan untuk bekerja dibandingkan dengan waktu yang untuk melakukan aktivitas lain di luar kerja.

b. Perilaku

Perilaku ini meliputi adanya tindakan dari karyawan untuk mencapai tujuan. Hal berdasarkan pada keyakinan seseorang bahwa ia mampu mencapai apa yang ia inginkan dalam lingkup pekerjaannya dan kehidupan pribadinya.

c. Ketegangan

Meliputi kecemasan karena tekanan dan kehilangan aktivitas penting yang dapat dilakukan.

d. Energi

Meliputi keterbatasan sumber daya dari seorang individu yaitu sumber daya energi. Karyawan yang kehabisan energi yang disebabkan karena pekerjaan dapat meningkatkan resiko stres.

1.2.2 Program Kerja *Work Life Balance*

Menurut Lewison (2016) yang dikutip oleh Pambudi (2020) enam dasar dalam program kerja *work life balance*, yaitu :

1. *Flextime*

Kondisi kerja dimana karyawan dapat menentukan sendiri jam kerja yang ingin dilakukan, namun harus tetap standar jam kerja minimal.

2. *Flexible Week*

Kondisi kerja ketika hari tertentu, karyawan bekerja melebihi jam kerjanya sehingga pada hari lainnya dapat bekerja lebih sedikit dibanding jam kerja biasanya.

3. *Part-Time*

Kondisi kerja yang memungkinkan untuk memilih jam kerja pendek.

4. *Work-at-home, Flexplace or Telecommuting*

Kondisi kerja dimana karyawannya dapat melakukan pekerjaannya selain di tempat kerja.

5. *Part-Time Telecommuting*

Kondisi kerja yang merupakan kombinasi dari *part-time* dan *telecommuting*, memungkinkan untuk bekerja di luar tempat kerja dengan jam kerja pendek.

6. *Job Sharing*

Kondisi kerja yang memungkinkan untuk sebuah pekerjaan dapat dikerjakan oleh dua karyawan atau lebih sehingga meringankan pekerjaan.

1.2.3 Manfaat *Work-Life Balance*

Manfaat *work-life balance* bagi organisasi/perusahaan menurut Lazar dalam Wardani & Firmansyah (2021) adalah :

- 1) Mengurangi keterlambatan saat masuk kerja dan kemungkinan absensi karyawan.
- 2) Meningkatkan produktivitas dalam pekerjaan dan *organizational image*.
- 3) Meningkatkan loyalitas dan komitmen karyawan.
- 4) Meningkatkan nilai karyawan dan retensi.
- 5) Mengurangi tingkat *turnover* karyawan dan biaya lembur.

Selain itu manfaat bagi karyawan *work-life balance* antara lain :

- 1) Meningkatkan kepuasan terhadap pekerjaan.
- 2) Meningkatkan keamanan saat bekerja.
- 3) Meningkatkan kontrol karyawan dalam lingkungan kerja.
- 4) Meningkatkan kesehatan mental dan fisik karyawan, sehingga berkurangnya tingkat stres dalam bekerja.

1.2.4 Indikator *Work Life Balance*

Menurut Rondonuwu et al., (2018) indikator-indikator untuk mengukur *work-life balance* adalah sebagai berikut :

1. *Time Balance*

Merujuk pada jumlah waktu yang diberikan oleh individu baik bagi pekerjaannya maupun hal-hal diluar pekerjaan misalnya seperti waktu bagi keluarganya. Keseimbangan waktu yang dimiliki oleh karyawan pada pekerjaan maupun kehidupan

pribadi mereka dengan keluarga, beragam aktivitas kantor, keluarga atau tempat bersosialisasi lainnya hanya dapat dimiliki karyawan. Keseimbangan waktu untuk dicapai karyawan menunjukkan bahwa tuntutan dari keluarga terhadap karyawan tidak mengurangi waktu profesional dalam menyelesaikan pekerjaan, begitupun sebaliknya.

2. *Involvement Balance*

Merujuk pada jumlah atau tingkat keterlibatan secara psikologis dan komitmen suatu individu dalam pekerjaannya maupun hal-hal diluar pekerjaannya. Waktu yang dialokasikan dengan baik belum tentu cukup sebagai dasar pengukuran tingkat *work-life balance* karyawan, melainkan harus didukung dengan jumlah atau kapasitas keterlibatan yang berkualitas disetiap kegiatan yang karyawan harus terlibat yang karyawan tersebut jalani. Sehingga karyawan harus terlibat secara fisik dan emosional baik dalam kegiatan pekerjaan, keluarga maupun kegiatan sosial lainnya, barulah keseimbangan keterlibatan akan tercapai.

3. *Satisfaction Balance*

Merujuk pada jumlah tingkat kepuasan suatu individu terhadap kegiatan pekerjaannya maupun hal-hal di luar pekerjaannya. Kepuasan akan timbul dengan sendirinya apabila karyawan menganggap apa yang dilakukannya selama ini cukup baik dalam mengakomodasi kebutuhan pekerjaan maupun keluarga. Hal ini dilihat dari kondisi yang ada pada keluarga, hubungan

dengan teman-teman maupun rekan kerja, serta kualitas dan kuantitas pekerjaan diselesaikan.

2.3 *Turnover Intention*

Turnover intention menurut Maulidah et al., (2021) adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti kerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri. Tampubolon & Sagala (2020) mengemukakan bahwa *turnover intention* adalah respon kognitif yang diterima karyawan ketika perusahaan dalam keadaan sedemikian rupa sehingga mereka memiliki kesempatan untuk berganti pekerjaan, untuk mencari pekerjaan yang lebih baik. Perputaran karyawan atau pergantian perusahaan merupakan fenomena penting karena karyawan merupakan aset dan faktor-faktor yang harus dikelola dengan baik agar bisnis dapat mencapai tujuannya. Hilangnya beberapa karyawan mungkin juga memiliki efek yang menguntungkan. Namun, sebagian besar memiliki konsekuensi yang tidak menguntungkan, baik secara finansial maupun dalam hal waktu yang terbuang percuma. Karyawan yang keluar dari suatu organisasi dikatakan mengalami *turnover intention* (Ramlah et al., 2021).

Menurut Dwipayanti & Astrama (2022) *Turnover Intention* adalah kadar intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya *Turnover Intention* ini dan diantaranya adalah keinginan. Sedangkan menurut Ardan & Jaelani (2021), yang berjudul manajemen sumber daya manusia: *turnover intention* dapat mempengaruhi kualitas kinerja perusahaan menjelaskan tentang *turnover intention* ialah keinginan karyawan untuk pindah, akan tetapi tidak sampai kepada tahap

realisasi untuk pindah ke tempat kerja lainnya. Pindah kerja yaitu merupakan berhentinya pegawai dari suatu organisasi atau perusahaan lainnya dengan alasan tertentu.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat saya simpulkan, *turnover intention* adalah keinginan seorang karyawan yang timbul untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya dengan tujuan untuk pindah kerja dari satu tempat ke tempat kerja yang lain. Salah satu faktor yang mendukung adanya *turnover intention* ialah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dari tempat kerja sebelumnya.

2.3.1 Dampak *Turnover Intention*

Menurut Mobley et al. dalam Budiyanto (2022) *turnover intention* memberikan dampak bagi karyawan maupun perusahaan yaitu antara lain:

1. Beban kerja

Tingginya *turnover intention* akan menambah beban kerja bagi karyawan karena jumlah karyawan yang semakin berkurang. Semakin tinggi keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan, maka semakin tinggi pula beban kerja karyawan selama ini.

2. Biaya penarikan karyawan

Menyangkut waktu dan fasilitas untuk wawancara dalam proses seleksi karyawan, penarikan dan mempelajari penggantian karyawan yang mengundurkan diri.

3. Biaya latihan

Menyangkut waktu pengawas, departemen personalia yang dilatih. Pelatihan diberikan untuk karyawan baru. Jika *turnover intention* tinggi dan banyak karyawan yang keluar dari perusahaan, maka mengakibatkan peningkatan biaya pelatihan karyawan.

4. Terdapat produksi yang hilang selama masa pergantian karyawan

Berkurangnya jumlah karyawan akan mengurangi jumlah produksi atas pencapaian target yang ditetapkan perusahaan. Hal tersebut disebabkan oleh tingginya *turnover intention*, terlebih bila karyawan yang memiliki tingkat produktivitas tinggi keluar dari perusahaan.

5. Banyak pemborosan karena adanya karyawan baru

Imbas dari tingginya *turnover* karyawan membuat perusahaan mengeluarkan biaya – biaya yang seharusnya bisa dihindari.

6. Memicu stres karyawan

Stres yang terjadi karena karyawan lama harus beradaptasi dengan karyawan baru. Dampak dari stres ini adalah memicu karyawan yang tinggal untuk berkeinginan keluar dari perusahaan.

2.3.2 Indikator *Turnover Intention*

Menurut Mobley dalam Budiyanto (2022) untuk mengukur tingkat *turnover intention* ada tiga indikator yang digunakan, yaitu:

1. Memikirkan untuk keluar (*thoughts of quitting*)

Mencerminkan seseorang untuk berpikir keluar dari pekerjaan atau tetap berada di lingkungan pekerjaan. Diawali dengan ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan kemudian karyawan mulai berpikir untuk keluar dari perusahaan tersebut.

2. Pencarian alternatif pekerjaan (*intention to search for another job*)

Mencerminkan seseorang berkeinginan untuk mencari pekerjaan pada perusahaan lain. Jika karyawan sudah mulai sering berpikir untuk keluar dari pekerjaannya, karyawan tersebut akan mencoba mencari pekerjaan diluar perusahaannya yang dirasa lebih baik.

3. Niat untuk keluar (*intention to quit*)

Mencerminkan seseorang yang berniat untuk keluar. Karyawan berniat untuk keluar apabila telah mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dan nantinya akan diakhiri dengan keputusan karyawan tersebut untuk tetap tinggal atau keluar dari perusahaan.

2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

| No | Nama Peneliti | Judul Penelitian | Metode Penelitian | Hasil Penelitian |
|----|-----------------------------|--|-----------------------------------|--|
| 1. | (Barage & Sudarusman, 2022) | Pengaruh <i>Work Life Balance</i> , Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> (Studi Pada Pekerja Generasi Milenial di Yogyakarta) | Analisis regresi linear berganda | <i>Work life balance</i> berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap <i>turnover intention</i> pada pekerja generasi milenial di Yogyakarta. Stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> pada pekerja generasi milenial di Yogyakarta. |
| 2. | (Seviana & Kristanto, 2023) | <i>Mental Health Management & Work Life Balance</i> Generasi Milenium Terhadap Kemungkinan untuk Berpindah Kerja Karyawan | Analisis regresi linear berganda | <i>Mental health</i> berpengaruh negatif signifikan terhadap <i>turnover intension</i> . <i>Work life balance</i> berpengaruh negatif signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . |
| 3. | (Muhadi et al., 2022) | Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Dan Stres Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Pada Perawat Di RSI Surabaya | Analisis regresi linear berganda | Stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i> perawat. <i>Work life balance</i> memiliki pengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i> . Stres kerja dan <i>work life balance</i> secara bersama-sama atau simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . |
| 4. | (Pantouw, 2022) | Pengaruh Stres Kerja dan <i>Worklife Balance</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan PT. | <i>Partial Least Square (PLS)</i> | Penelitian ini menemukan bahwa adanya pengaruh positif dan terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap <i>turnover intention</i> . Ditemukan pula adanya |

| No | Nama Peneliti | Judul Penelitian | Metode Penelitian | Hasil Penelitian |
|----|----------------------------|--|-----------------------------------|--|
| | | Mahagatra Sinar Karya Manado | | pengaruh negatif yang signifikan antara stres kerja terhadap <i>work life balance</i> . Adanya pengaruh negatif dan terdapat pengaruh signifikan antara <i>work life balance</i> terhadap <i>turnover intention</i> . |
| 5. | (Hardiani et al., 2022) | <i>Work Life Balance Dan Job Stress Terhadap Turnover Intention</i> (Studi Kasus Pada Pekerja Pabrik Tekstil Wanita Di Kabupaten Semarang) | Analisis regresi linear berganda | Secara langsung <i>work life balance</i> berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . Secara langsung <i>job stress</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . |
| 6. | (Nurhidayati & Dini, 2023) | Pengaruh <i>Work-life Balance</i> dan <i>Work Stress</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> dengan <i>Job Satisfaction</i> sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan Kontrak BP Batam | <i>Partial Least Square (PLS)</i> | Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, peneliti dapat menyampaikan kesimpulan dari berbagai hasil analisis bahwa <i>work-life balance</i> signifikan negatif oleh <i>turnover intention</i> . Pengujian oleh variabel <i>work stress</i> signifikan positif terhadap <i>turnover intention</i> . Terdapat hasil pengujian signifikan positif oleh <i>work-life balance</i> terhadap <i>job satisfaction</i> . <i>Work stress</i> signifikan negatif oleh <i>job satisfaction</i> . <i>Job satisfaction</i> signifikan negatif terhadap <i>turnover intention</i> . Pengujian pengaruh secara signifikan negatif <i>work-life balance</i> terhadap <i>turnover intention</i> yang dilalui variabel <i>job</i> |

| No | Nama Peneliti | Judul Penelitian | Metode Penelitian | Hasil Penelitian |
|-----|------------------------------------|---|-----------------------------------|--|
| | | | | <i>satisfaction</i> . Pengujian pengaruh secara signifikan positif oleh variabel <i>job satisfaction</i> dalam memediasi hubungan antara <i>work stress</i> dengan <i>turnover intention</i> . |
| 7. | (Afnisyah & Aulia, 2021) | Pengaruh <i>Work-life Balance</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan Kantor Pusat Perum BULOG Jakarta | Analisis regresi linear berganda | <i>Work-Life Balance</i> berpengaruh terhadap <i>Turnover Intention</i> karyawan Perum BULOG Jakarta, yang artinya jika semakin tinggi kualitas <i>work-life balance</i> karyawan maka semakin rendah tingkat <i>turnover intention</i> karyawan atau tidak ada sama sekali. |
| 8. | (Ramlawati et al., 2021) | <i>External alternatives, job stress on job satisfaction and employee turnover intention</i> | <i>Partial Least Square (PLS)</i> | Alternatif eksternal berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan niat berpindah. Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat berpindah. |
| 9. | (Kerdpitak & Jermstiparsert, 2020) | <i>The Effects of Workplace Stress, Work-Life Balance on Turnover Intention: An Empirical Evidence from Pharmaceutical Industry in Thailand</i> | <i>Partial Least Square (PLS)</i> | Keseimbangan kehidupan kerja dan stres di tempat kerja secara signifikan mempengaruhi niat berpindah organisasi. |
| 10. | (Albihed & Alzghaibi, 2022) | <i>The Impact of Job Stress, Role Ambiguity and Work-Life Imbalance on</i> | Analisis Regresi Linear Berganda | Terdapat pengaruh secara positif antara <i>job stress</i> , <i>role ambiguity</i> dan <i>work-life imbalance</i> |

| No | Nama Peneliti | Judul Penelitian | Metode Penelitian | Hasil Penelitian |
|----|---------------|--|-------------------|--------------------------------------|
| | | <i>Turnover Intention during COVID-19: A Case Study of Frontline Health Workers in Saudi Arabia.</i> | | terhadap <i>turnover intention</i> . |

2.5 Hipotesis Penelitian

2.5.1 Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja merupakan prediktor penting dari *turnover intention* dalam masyarakat Cina (Li et al., 2021). Stres kerja juga dapat mempengaruhi *turnover intention* karyawan, seperti yang telah diteliti oleh penelitian terdahulu, pengalaman stres karyawan di tempat kerja juga dapat memicu keinginan mereka untuk meninggalkan perusahaan atau organisasinya (Clerecq et al., 2022). Hidayati & Trisnawati (2016) mengungkapkan bahwa individu dalam suatu organisasi akan selalu berinteraksi dengan lingkungannya, akan tetapi interaksi tersebut tidak selalu menguntungkan. Apabila interaksi tidak harmonis maka akan mengakibatkan performansi rendah dan tingkat stres menjadi tinggi. Karyawan yang merasa terbebani dengan pekerjaan yang diberikan sehari-hari akan merasakan ketidak nyamanan dalam bekerja. Besar harapan setiap karyawan kepada alternatif pekerjaan lain selain pekerjaan di perusahaan untuk mendapat kenyamanan dalam bekerja. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Purba

et al., (2019) yang menyatakan bahwa stres kerja berasal dari tuntutan pekerjaan yang terlalu banyak dan pada akhirnya timbul keinginan untuk berhenti dari pekerjaan. Akibat mengalami stres kerja karyawan akan kehilangan kemampuan untuk mengambil keputusan secara tepat dan akan membuat karyawan menjadi terganggu dalam bekerja. Berdasarkan tinjauan teori dan penelitian terdahulu, maka hipotesis yang diajukan adalah :

H1: Terdapat pengaruh positif signifikan antara stres kerja (X1) terhadap *turnover intention* (Y) pada karyawan generasi Z.

2.5.2 Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap *Turnover Intention*

Keseimbangan kehidupan kerja sangat penting bagi keberadaan manusia. Di luar tempat kerja, menemukan keseimbangan kehidupan kerja itu sulit. Keseimbangan ini dapat terganggu oleh beberapa faktor, salah satunya adalah *work life balance*. Keseimbangan kehidupan profesional mengacu pada komitmen karyawan untuk menyeimbangkan tanggung jawab profesional dan pribadi mereka. Banyak kajian yang mengatakan bahwa *work life balance* berpengaruh terhadap *turnover intention*. Beberapa peneliti seperti Wardana et al., (2020) mengatakan bahwa *work life balance* mempengaruhi *turnover intention*. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Astuti et al., (2022) menyatakan bahwa, semakin banyak *work life balance* maka tingkat *turnover* akan semakin rendah karena memiliki dampak positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian yang dilakukan oleh Purwatiningsih

& Sawitri (2021) berjudul “*Analysis On The Effect of Work-life balance and Career Development on Turnover Intention For Millennial Generations*” yang menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Berdasarkan dari hasil penelitian tersebut dikatakan bahwa apabila tingkat *work life balance* karyawan tinggi maka tingkat *turnover* dalam sebuah perusahaan akan rendah. Berdasarkan tinjauan teori dan penelitian terdahulu, maka hipotesis yang diajukan adalah :

H2: Terdapat pengaruh negatif signifikan antara *work life balance* (X2) terhadap *turnover intention* (Y) pada karyawan generasi Z.

2.5.3 Pengaruh Stres Kerja dan *Work Life Balance* Terhadap *Turnover Intention*

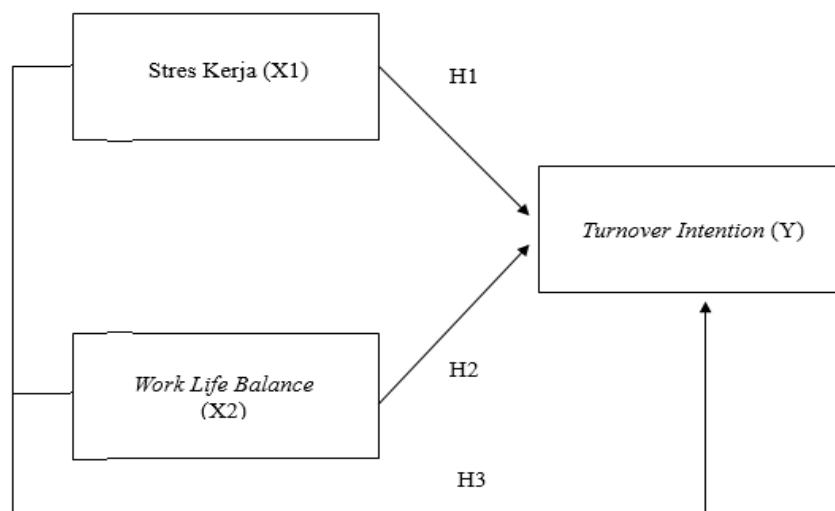
Turnover intention merupakan niatan individu untuk keluar dari pekerjaan saat ini dan mencari kerja yang lebih baik (Nafiudin & Umdiana, 2017). *Turnover intention* merupakan hasrat pada karyawan yang harus dicegah supaya tidak terrealiasi. Ada banyak hal yang dapat memicu timbulnya rasa *turnover* pada seorang karyawan, diantaranya adalah *work life balance* yang kurang baik dan stres kerja yang tinggi. Wardana et al., (2020) menyatakan bahwa keseimbangan kehidupan yang buruk antara kehidupan di rumah dan kehidupan kerja pada seorang pekerja dapat memicu timbulnya rasa *turnover*. *Work life balance* merupakan kondisi seimbang dalam pengalokasian waktu, emosi, maupun perilaku oleh individu dalam perannya sebagai pekerja dan keluarga. *Work life*

balance yang tidak sehat juga erat kaitannya pada kondisi stres karyawan. Tingginya tingkat stres kerja akan memperburuk kondisi keseimbangan peran antara kedudukan sebagai karyawan dan kedudukan sebagai keluarga. Perasaan tidak senang, khawatir, serta gelisah yang dirasakan dalam pekerjaan sehingga menimbulkan gangguan kesehatan baik secara fisik maupun psikis dapat diartikan sebagai stres kerja. Menurut penelitian Napitupulu et al., (2021) dan Muttaqiyathun & Rosita (2020) stres kerja memengaruhi niat berpindah dengan cara yang menguntungkan dan signifikan, sehingga semakin stres karyawan di tempat kerja, semakin besar kemungkinan karyawan ingin keluar. Berdasarkan tinjauan teori dan penelitian terdahulu, maka hipotesis yang diajukan adalah :

H3: Terdapat pengaruh secara simultan antara stres kerja (X1) dan *work life balance* (X2) terhadap *turnover intention* (Y) pada karyawan generasi Z.

2.6 Kerangka Pemikiran

Setiap pemikiran dibutuhkan alur maupun konsep pengembangan guna memudahkan dalam memahami pola pikir, maka dengan ini dibuat kerangka pemikiran. Menurut Sugiyono, (2019) kerangka berpikir merupakan konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebgaimana masalah yang penting. Kerangka Pemikiran dalam penelitian ini adalah stres kerja (X1), *work life balance* (X2) dan *turnover intention* (Y). Berdasarkan hipotesis yang dibuat oleh penulis, berikut merupakan kerangka pemikiran pada penelitian ini :



Sumber : Kerdipitak & Jermisittiparsert, (2020)

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran